

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia penting karena berperan untuk menggerakkan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Di dalam pengelolaan SDM, apabila individu dalam organisasi yaitu sumber daya manusianya dapat berjalan efektif maka organisasi tetap berjalan efektif. Beberapa kegiatan pengelolaan SDM misalnya pengadaan, penilaian, perlindungan, memotivasi karyawan, memberdayakan pegawai, peningkatan disiplin, bimbingan, dll. Pengelolaan dan pengoptimalan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan. Organisasi harus mempunyai karyawan-karyawan yang mempunyai kinerja baik.

Menurut Tika (2006:64), mengatakan kinerja sebagai hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Dengan kata lain bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan sesuai dengan kriteria yang ditetapkan.

Pekerjaan yang telah dikerjakan karyawan dapat memberikan beban tersendiri bagi pelakunya baik beban fisik, mental, maupun sosial. Beban kerja dapat didefinisikan sebagai bagaimana karyawan dapat melakukan pekerjaan yang menjadi tanggungjawab dan bagaimana mengelola tugas untuk memenuhi

permintaan sistem operasi. Dalam kebanyakan pekerjaan, tuntutan fisik juga diperlukan dan berkaitan dengan tuntutan mental berdampak pada kinerja manusia dan pengelolaan informasi (Perry et al.,2006). Beban kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang menjadi pertimbangan dalam menentukan kinerja karyawan. Hal yang harus dihindari adalah beban kerja karyawan yang terlalu berlebihan sebagai akibat tidak seimbangnya pekerjaan dengan jumlah karyawan, atau beban kerja karyawan yang terlalu rendah diakibatkan oleh jumlah karyawan yang terlalu banyak beban kerja yang terlalu berat atau ringan akan berdampak terjadinya inefisiensi kerja menurut Lukito (2018). Faktor- Faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu faktor eksternal yaitu terdiri dari: tugas (task), organisasi kerja, dan lingkungan kerja. Serta faktor internal yaitu meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, dan sebagainya), dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan sebagainya).

Lingkungan kerja merupakan salah satu komponen terpenting dalam karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Disini yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas- tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja ada dua macam yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Menurut Rahmawanti (2014), lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan

dengan hubungan kerja, baik hubungan kerja dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Karyawan juga sering berhadapan langsung dengan berbagai masalah di perusahaan, sehingga sangat mungkin akan mengalami stress. Luthan (2008:247) mengatakan bahwa stress bukanlah sekedar ketegangan syaraf, stress dapat memiliki konsekuensi yang positif, stress bukanlah sesuatu yang harus dihindari, dan tidak adanya stress sama sekali adalah kematian. Pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat menimbulkan stress kerja. Apabila pekerjaan tersebut melebihi batas kemampuan maka akan timbul suatu tekanan yang dirasakan karyawan, hal tersebut dapat memicu terjadinya stress kerja. Stress yang dialami seseorang sebenarnya berada di bawah kontrol orang itu sendiri, karena masalahnya ada di dalam cara seseorang untuk mempersepsikannya. Setiap aspek di pekerjaan dapat membangkitkan stress. Sumber stress yang menyebabkan seseorang tidak optimal, atau yang menyebabkan seseorang jatuh sakit, tidak saja datang dari beberapa macam pembangkit stres. Sumber penyebab stres atau stressor menurut Noordiansah (2018), dapat digolongkan antara lain stres yang bersal dari luar organisasi, stres dalam organisasi, stres dari kelompok dan stres dari dalam diri. Menurut para ahli, stres kerja dapat menimbulkan dampak yang baik sekaligus dampak yang buruk bagi yang bersangkutan dan organisasi. Stres yang terlalu banyak membuat kinerja seseorang menurun dan cenderung tidak produktif, tetapi stres yang sedikit akan membantu seseorang memusatkan perhatian dan kinerja seseorang.

Rumah sakit merupakan salah satu sarana jasa kesehatan pelayanan, baik yang diselenggarakan oleh pemerintah atau swasta yang berfungsi untuk melakukan kesehatan dasar atau kesehatan rujukan dan upaya kesehatan penunjang. Dalam menjalankan fungsinya diharapkan senantiasa memperhatikan fungsi sosial dalam memberikan pelayanan kesehatan pada masyarakat. Keberhasilan rumah sakit dalam menjalankan fungsinya ditandai dengan adanya mutu pelayanan prima. Rumah Sakit dituntut untuk memberikan pelayanan dengan tepat dan cepat dengan biaya yang proporsional serta menyangkut hal yang mendasar bagi pasien yakni hidup dan sehat. Perkembangan Rumah Sakit sebagai organisasi pelayanan maju sangat pesat. Oleh karena itu, salah satu faktor yang harus diperhatikan dalam pengembangannya adalah sumber daya manusia yang dimiliki oleh rumah sakit tersebut. Penting bagi suatu perusahaan untuk menjaga kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Begitu juga halnya dengan salah satu rumah sakit milik Pemerintah Kabupaten Kediri yaitu Rumah Sakit Umum Daerah Simpang Lima Gumul Kediri yang berlokasi di Jl. Galuh Chandra Kirana, Tugurejo, Kecamatan Ngasem Kabupaten Kediri dengan berorientasi service excellent yang mengutamakan mutu pelayanan dan keselamatan pasien.

Kegiatan kerja perawat secara langsung berhadapan dan melayani pasien, mendengarkan keluhan dari keluarga pasien, dan membantu penanganan dokter sekaligus bertanggungjawab terhadap pelayanan selama masa pengobatan dan perawatan pasien. Selain itu perawat juga berhadapan langsung dengan kesehatan, dan penyakit pasien, belum lagi jika pasien yang ditangani meninggal. Hal

tersebut kerap menjadi stress tersendiri bagi kerja perawat. Faktor yang mempengaruhi beban kerja perawat adalah kondisi pasien yang selalu berubah, jumlah rata-rata jam perawatan yang di butuhkan untuk memberikan pelayanan langsung pada pasien melebihi dari kemampuan seseorang, keinginan untuk berprestasi kerja, tuntutan pekerjaan tinggi serta dokumentasi asuhan keperawatan (Munandar, 2008).

Tabel 1. 1

Jumlah Pasien RSUD SLG Kabupaten Kediri Tahun 2020

Bulan	Rawat Inap	Rawat jalan	Total
Januari	160	917	1077
Februari	157	903	1060
Maret	267	1440	1707
April	224	929	1153
Mei	188	947	1135
Juni	285	1523	1808
Juli	358	1849	2207
Agustus	329	1949	2278
September	324	2090	2414
Oktober	295	1701	1996
November	336	2182	2518
Desember	340	2266	2606

Sumber: RSUD SLG Kabupaten Kediri

Tabel 1. 2

Data Absensi Perawat Rawat Inap RSUD SLG Kabupaten Kediri per Bulan Tahun 2020

Bulan	Keterangan			
	Sakit	Izin	Cuti	Terlambat
Januari	0	0	0	0
Februari	0	0	0	5
Maret	4	0	0	2
April	0	0	0	1
Mei	6	0	4	7
Juni	3	3	0	0
Juli	0	0	2	0
Agustus	7	1	0	2
September	2	0	0	4
Oktober	1	0	0	2
November	0	0	0	6
Desember	0	0	0	0
Jumlah	23	4	6	29

Sumber: RSUD SLG Kabupaten Kediri

Berdasarkan tabel 1.1 terlihat bahwa selalu meningkatnya jumlah pasien yang masuk per bulannya. Hal ini tidak seimbang dengan jumlah perawat dan jumlah pasien. Jumlah perawat bagian rawat inap dan rawat jalan ada 140 perawat sedangkan tiap bulan pasien yang masuk rata-rata sekitar 1000 pasien bahkan mencapai angka 2000. Hasil wawancara dengan Bapak Gandung Satriya selaku Ketua Komite keperawatan menjelaskan bahwa sistem kerja perawat dibagi atas tiga shift yaitu pagi, siang, dan malam. Dalam satu shift ada 2-5 orang perawat. 1 orang perawat menangani kurang lebih 7-10 pasien rawat inap dan kurang lebih 30 pasien rawat jalan setiap harinya. Para perawat selalu mengeluh dengan banyaknya jumlah pasien yang masuk setiap harinya, para perawat pun juga

sering bertukar shift dengan rekan kerjanya agar tidak bosan dan kelelahan. Ada juga yang sering terlambat masuk kerja yang disebabkan adanya jam kerja yang tinggi dan kurangnya waktu istirahat perawat dalam melayani pasien. Normalnya perawat menangani 5-7 pasien. Perawat khususnya di ruang rawat inap dituntut untuk kepedulian yang mandalam dengan melakukan tugas-tugas seperti pelayanan, personal, berkomunikasi dengan petugas penunjang medik, menjalin hubungan dengan keluarga pasien, menjaga lingkungan bangsal perawat hingga melakukan penyuluhan dan upaya pencegahan penyakit. Apabila tuntutan dan tugas-tugas semakin tinggi, hal tersebut akan menjadi beban kerja yang berlebihan dan sumber stress bagi perawat.

Berdasarkan wawancara dengan beberapa perawat menunjukkan bahwa perawat sering merasakan lelah dengan adanya beban kerja yang berlebihan, apabila tugas-tugas tersebut masih ditambah dengan banyaknya jumlah pasien serta kondisi pasien atau keluarga tidak kooperatif. Tugas pokok perawat di ruang rawat inap yaitu mulai dari tindakan tidak langsung ke pasien berupa pengkajian, analisa data, merumuskan diagnosa keperawatan, melakukan pendokumentasian asuhan keperawatan, serah terima pasien, dan mendampingi visite dokter. Selain itu perawat juga melakukan tindakan secara langsung ke pasien berupa pemberian obat, perawatan luka, perawatan area infus hingga membantu ADL pasien.

Perawat rumah sakit dalam menjalankan pekerjaannya dapat mengalami tekanan atau stress yang dinamakan stress kerja. Setiap pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang dapat memberikan beban tersendiri bagi pelakunya, baik beban fisik, mental, maupun sosial. Dampak buruk yang ditimbulkan jika perawat

mengalami stress adalah mengganggu interaksi sosialnya, baik dengan kerja, dokter, maupun pasien.

Kondisi dan suasana di lingkungan kerja juga salah satu faktor munculnya stress kerja. Seperti yang dirasakan oleh sejumlah perawat ada hubungan dengan rekan kerjanya yang kurang baik akibat tidak berkenan untuk bertukar shift, hal tersebut mengakibatkan kurang nyaman nya di tempat bekerja. Selain itu, ruangan kerja yang kurang nyaman dan adanya pembagian tugas dan tanggung jawab yang diberikan kurang sesuai dengan jobdesk aslinya.

Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan para perawat mudah stres, tidak semangat untuk bekerja, datang terlambat, demikian juga sebaliknya apabila lingkungan kerja itu sehat maka perawat tentunya akan semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, mudah untuk konsentrasi sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai sesuai dengan target. Lingkungan kerja sendiri mempunyai dua dimensi, yaitu dimensi fisik (pewarnaan ruangan, pencahayaan, kebersihan, tata ruang,dll) dan dimensi non fisik (kesejahteraan karyawan, suasana kerja, hubungan antar karyawan,dll). Rumah sakit harus mampu menyediakan kedua dimensi tersebut dalam keadaan baik sehingga mampu membuat para karyawan untuk tetap bekerja dengan produktif dan saling bekerja sama antar karyawan maupun dengan pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi.

Akibat negatif dari meningkatnya stress perawat adalah kemungkinan timbul emosi, mudah marah, kurang tenang, dan kurang sabar sehingga perawat kurang nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan dan tidak sesuai dengan harapan pasien dan perawat yang sering salah dalam penanganan pasien. Banyak dari

beberapa perawat yang sering terlambat atau absen kehadiran akibat terlalu stress yang berlebihan. Stress kerja yang berlebihan ini sangat berpengaruh terhadap produktifitas tenaga kesehatan dan tentu saja sangat berpengaruh terhadap produktifitas perawat. Kinerja karyawan tidak tercapai disebabkan stress kerja yang diderita oleh karyawan akibat dari konflik yang terjadi antar karyawan, lingkungan kerja yang tidak nyaman, beban kerja yang berlebihan, dan waktu yang mendesak yang diberikan perusahaan untuk mencapai target dapat memicu terjadinya stress kerja yang akan berdampak pada kinerja yang tidak tercapai. Oleh sebab itu penting bagi rumah sakit untuk memenuhi kebutuhan setiap karyawan dan menciptakan kenyamanan kerja agar dapat meminimalisir stress kerja serta dapat lebih meningkatkan kinerja pada karyawan.

Dari penjelasan diatas diduga bahwa akibat stress kerja, yaitu; Perawat merasa kewalahan dengan banyaknya tugas yang diberikan, sering timbul emosi, merasa kelelahan dan bosan, keluarga pasien yang kurang kooperatif, terlambat masuk kerja, sering salah dalam penanganan pasien akibat tidak fokus.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang ”Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Stress Kerja Perawat Bagian Rawat Inap di RSUD Simpang Lima Gumul Kabupaten Kediri”.

1.2 Perumusan Masalah

1. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Stress Kerja Perawat Bagian Rawat Inap di RSUD Simpang Lima Gumul Kabupaten Kediri?

2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Stress Kerja Perawat Bagian Rawat Inap di RSUD Simpang Lima Gumul Kabupaten Kediri?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Stress Kerja Perawat Bagian Rawat Inap di RSUD Simpang Lima Gumul Kabupaten Kediri.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Stress Kerja Perawat Bagian Rawat Inap di RSUD Simpang Lima Gumul Kabupaten Kediri.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagi Pihak Rumah Sakit

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak Rumah Sakit sebagai bahan pertimbangan dalam pengelolaan sumber daya manusia khususnya Beban Kerja Perawat dan Lingkungan Kerja

- b. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan menambah ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan stress kerja.

c. Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi yang dapat menjadi bahan perbandingan dalam melakukan penelitian di masa yang akan datang sehingga penelitian yang diperoleh lebih baik dan sempurna.